

**PENGARUH TAHAP STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM  
KALANGAN PENGAJAR KOLEJ VOKASIONAL DI NEGERI PAHANG**

**NOOR MALA BINTI OTHMAN**

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat  
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan Teknikal dan Vokasional  
(Rekabentuk Instruksional dan Teknologi)

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

**JUN 2014**

## ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji mengenai pengaruh stres terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang dengan memberikan tumpuan kepada tiga aspek iaitu aspek beban kerja, aspek karenah pelajar serta aspek penghargaan dan sokongan. Seramai 240 orang responden yang terdiri daripada kalangan pengajar di lapan buah KV di negeri Pahang telah dipilih secara rawak mudah. Nilai kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi keseluruhan soal selidik ini ialah 0.898. Soal selidik berkaitan pengaruh stres terhadap kepuasan kerja dibina sendiri dan selebihnya diubahsuai berpandukan instrumen yang digunakan oleh penyelidik terdahulu bagi menyediakan pelbagai jenis soalan berdasarkan objektif kajian. Kajian sebenar dijalankan dengan mendedarkan borang soal selidik mengandungi 58 item soalan kepada 240 responden. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* versi 22. Analisis statistik deskriptif iaitu skor min dan sisihan piawai digunakan bagi mengenal pasti tahap stres bagi aspek beban tugas, karenah pelajar serta penghargaan dan sokongan dalam kalangan pengajar. Manakala analisis ujian regresi pelbagai digunakan bagi mengesan pengaruh stres terhadap kepuasan kerja. Dapatan kajian mendapati min keseluruhan tahap stres bagi aspek beban tugas dan karenah pelajar adalah sederhana dengan nilai skor min 3.49. Manakala hasil dapatan keseluruhan nilai min bagi konstruk tahap stres aspek penghargaan dan sokongan berada pada tahap yang tinggi iaitu 3.81. Dapatan analisis ujian regresi pelbagai pula menunjukkan tahap stres bagi aspek beban tugas, aspek karenah pelajar dan aspek penghargaan dan sokongan mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh itu, beberapa cadangan telah dikemukakan dalam kajian ini dalam usaha menangani stres yang berterusan serta boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja. Antara cadangan pengkaji adalah tenaga pengajar diberi lebih banyak pendedahan berkaitan perubahan sistem pendidikan vokasional yang dialami sekarang agar mereka lebih bersedia dalam menggalas tugas yang baharu seterusnya akan memberi kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV.

## ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of stress on job satisfaction among teachers in the state of KV by focusing on three aspects of the workload, bureaucratic aspects and aspects of student appreciation and support. A total of 240 respondents comprising of KV teachers at eight in the state have been selected randomly. Cronbach Alpha reliability for the entire questionnaire is 0.898. The questionnaire for the influence of stress on job satisfaction, self built and the rest modified based on the instruments used by previous researchers to provide a wide range of questions based on the objectives of the study. Actual study conducted by distributing a questionnaire containing 58 items in the questionnaire to 240 respondents. Data were analyzed using the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 22. Descriptive statistics of mean and standard deviation were used to identify the level of workload, stress, hassle and student appreciation and support among teachers. The multiple regression analysis of the test used to detect the influence of stress on job satisfaction. The results showed that the mean overall level of workload, stress and hassle students were moderate with a mean score of 3.49. The overall findings of the mean stress level constructs aspects of appreciation and support is at a high level of 3.81. Multiple regression analysis of the test results showed that the stress level of workload, students and bureaucratic aspects of appreciation and support aspects affecting job satisfaction. Thus, several proposals have been made in this study in order to address the ongoing stress and can affect the level of job satisfaction. The proposed study is teachers are given more exposure related to changes in the vocational education system experienced now so that they are more willing to undertake the task in the new seterusnya will provide job satisfaction among teachers KV.

## KANDUNGAN

<b>TAJUK</b>	<b>i</b>
<b>PENGAKUAN</b>	<b>ii</b>
<b>DEDIKASI</b>	<b>iii</b>
<b>PENGHARGAAN</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
<b>KANDUNGAN</b>	<b>vii</b>
<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xii</b>
<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiii</b>
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xiv</b>
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xv</b>

### **BAB BAB 1**

<b>PERKARA</b>	<b>MUKASURAT</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang masalah	3
1.3 Pernyataan masalah	4
1.4 Tujuan Kajian	6
1.5 Objektif kajian	6
1.6 Persoalan kajian	6
1.7 Hipotesis kajian	7
1.8 Skop kajian	7
1.9 Batasan kajian	8
1.10 Kepentingan kajian	9
1.10.1 Pihak Pentadbir KV	9
1.10.2 Bahagian Pendidikan Teknik Vokasional	9
1.10.3 Pengajar KV	10

1.11	Kerangka konsep	11
1.12	Definisi istilah	11
1.12.1	Stres	11
1.12.2	Kepuasan kerja	12
1.12.3	Guru/Pengajar	12
1.12.4	KV KPM	13
1.12.5	Bebanan Kerja	13
1.12.6	Karenah Pelajar	14
1.12.7	Penghargaan dan Sokongan	14
1.13	Kesimpulan	15

## **BAB 2 KAJIAN LITERATUR 15**

2.1	Pengenalan	15
2.2	Konsep dan Model-model Stres	16
2.2.1	Model Stres Cooper	16
2.2.2	Model Stres Atkinson	17
2.2.3	Model Punca Tekanan Kerja	18
2.2.3.1	Faktor Persekitaran	18
2.2.3.2	Faktor Personel	21
2.2.4	Model Tekanan Guru	22
2.3	Kajian stres dalam dan luar negara	24
2.4	Konsep dan teori berkaitan kepuasan kerja	29
2.4.1	Teori Keperluan Maslow	28
2.4.2	Teori 2 Faktor Herzberg	31
2.5	Kajian lepas berkaitan kepuasan kerja	33
2.6	Rumusan	35

## **BAB 3 METODOLOGI KAJIAN 36**

3.1	Pengenalan	36
3.2	Reka bentuk kajian	37
3.3	Kerangka operasi kajian	39
3.4	Lokasi kajian	42
3.5	Persampelan dan populasi	42
3.5.1	Populasi	42

3.5.2	Sampel kajian	43
3.6	Pengumpulan data	44
3.6.1	Dokumentasi	44
3.6.2	Soal selidik	45
3.7	Instrumen	45
3.7.1	Soal selidik	46
3.7.2	Kesahan dan kebolehpercayaan	47
3.8	Kajian Rintis	48
3.9	Pengumpulan data	49
3.9.1	Kaedah kuantitatif	50
3.10	Kaedah penganalisan data	50
3.11	Rumusan	52

#### **BAB 4 DAPATAN KAJIAN 53**

4.1	Pengenalan	53
4.2	Analisis Demografi responden	54
4.3	Analisis tahap stres dari aspek beban kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	56
4.4	Analisis tahap stres dari aspek karenah pelajar dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	57
4.5	Analisis tahap stres dari aspek penghargaan dan sokongan dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	58
4.6	Analisis keseluruhan tahap stres dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	58
4.7	Analisis tahap stres terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	59
4.8	Analisis pengaruh tahap stres dari aspek beban tugas terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	60
4.9	Analisis pengaruh tahap stres dari aspek karenah pelajar terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	61
4.10	Analisis pengaruh tahap stres dari aspek penghargaan dan Sokongan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	62

4.11	Rumusan	63
------	---------	----

## **BAB 5      PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN      64**

5.1	Pengenalan	64
-----	------------	----

5.2	Perbincangan	65
-----	--------------	----

5.2.1	Maklumat Peribadi Responden	66
-------	-----------------------------	----

5.2.2	Tahap stres dari aspek beban kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	67
-------	--	----

5.2.3	Tahap stres dari aspek karenah pelajar dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	68
-------	--	----

5.2.4	Tahap stres dari aspek penghargaan dan sokongan dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	69
-------	---	----

5.2.5	Pengaruh tahap stres terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	70
-------	--	----

5.2.6	Pengaruh tahap stres dari aspek beban tugas terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	71
-------	---	----

5.2.7	Pengaruh tahap stres dari aspek karenah pelajar terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	72
-------	---	----

5.2.8	Pengaruh tahap stres dari aspek penghargaan dan sokongan Terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	73
-------	--	----

5.3	Kesimpulan kajian	74
-----	-------------------	----

5.4	Cadangan	75
-----	----------	----

5.5	Cadangan untuk kajian lanjutan	77
-----	--------------------------------	----

5.6	Penutup	78
-----	---------	----

<b>RUJUKAN</b>	<b>79</b>
----------------	-----------

<b>LAMPIRAN</b>	<b>88</b>
-----------------	-----------

**SENARAI SINGKATAN**

UTHM	Universiti Tun Hussien Onn Malaysia
KV	Kolej Vokasional
BPTV	Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
TPV	Transformasi Pendidikan Vokasional



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH



## SENARAI RAJAH

Rajah 1.1 :	Kerangka konsep kajian (diadaptasi dari Model Tekanan Guru	11
Rajah 2.1 :	Model Stres Cooper (Cooper et.al., (1988). “Living With Stress”. United State: Penguin Books)	16
Rajah 2.2 :	Model Stres Atkinson (Atkinson J.M. (1988). “Coping With Stress At Work”. England: Thorson Publishers Limited.)	17
Rajah 2.3 :	Model Punca Tekanan Kerja (Jaafar Muhammad, 2003. Kelakuan Organisasi)	18
Rajah 2.4 :	Model Tekanan Guru (Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995)	23
Rajah 2.5 :	Keperluan-keperluan yang terdapat dalam Teori Maslow (Terjemahan Ahmad Atory Hussain, 1986)	31
Rajah 2.6 :	Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1996).	33
Rajah 3.1 :	Kerangka operasi kajian (Olahan Penulis, 2014)	41
Rajah 3.5 :	Lima ordinal pengukuran faktor penyumbang mengikut skala likert (Hamdan, A.R. 2007)	47

**SENARAI LAMPIRAN**

A	Borang Soal Selidik	89
B	Hasil Analisis Data (Kajian Rintis)	90
C	Pengesahan Pakar	93
D	Surat Permohonan Menjalankan Kajian	99
E	Hasil Analisis Data	104
F	Gantt Chart	115

## SENARAI JADUAL

Jadual 3.1	:	Perhubungan objektif dengan pendekatan reka bentuk	38
Jadual 3.2	:	Bilangan pengajar KV di negeri Pahang	43
Jadual 3.3	:	Penentuan saiz sampel yang dicadangkan oleh Krejcie dan Morgan	44
Jadual 3.4	:	Taburan pembahagian soal selidik sebelum kajian rintis	46
Jadual 3.6	:	tahap kecenderungan skor min (Adaptasi: Wiersma, w. 1995)	51
Jadual 3.7	:	Kaedah Penganalisisan Data'	52
Jadual 4.1	:	Analisis Demografi Responden	55
Jadual 4.2	:	Tahap stres dari aspek beban tugas dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	56
Jadual 4.3	:	Tahap stres dari aspek karenah pelajar dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	57
Jadual 4.4	:	Tahap stres dari aspek penghargaan dan sokongan Dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	58
Jadual 4.5	:	Keseluruhan tahap stres dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang	59
Jadual 4.6	:	Nilai skor min dan sisihan piawai bagi tahap kepuasan kerja	60
Jadual 4.7	:	Analisis Ujian Regresi	63

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Stres bukanlah suatu perkara yang asing bagi masyarakat negara ini. Stres biasa dialami oleh semua manusia apabila berada dalam keadaan yang tidak menyenangkan. Selye pada tahun 1950an menjadi perintis dalam menjalankan kajian tentang psikologi stres ini. Stres adalah satu fenomena persepsi yang wujud dari satu perbandingan di antara arahan yang diberikan dengan kebolehan untuk melakukan arahan tersebut dengan jayanya. Stres adalah satu keadaan dinamik di mana individu menghadapi sesuatu peluang, konstrain atau permintaan berkaitan dengan apa yang dikehendaki di mana hasil yang diterima itu adalah tidak pasti dan tidak penting (Robbins dan Stephen, 2000). Menurut Sidi H dan Shaharom H.M, (2002), stres merupakan sebahagian daripada kehidupan manusia sejak dahulu lagi tanpa disedari. Ia berubah wajah mengikut peredaran masa.

Profesion keguruan adalah satu bentuk perkhidmatan sosial yang mencabar. Tenaga pengajar dan pengurus pendidikan seharusnya peka dengan perkembangan terkini dalam proses kepimpinan, pengurusan, pengelolaan sumber dan pencapaian matlamat pendidikan (Bajunid, I.A, 1995). Dalam era global yang semakin pesat, negara menuntut supaya proses pendidikan dilaksanakan dengan strategi-strategi baharu selaras dengan kemajuan negara khususnya dalam kalangan pendidik. Transformasi sistem pendidikan yang semakin kompleks dan mencabar telah menjadikan tugas guru semakin membebankan dan menyumbang kepada tahap stres.

Kajian yang telah dijalankan sebelum ini menunjukkan guru di negara kita mengalami stres dan wujudnya ketidakpuasan kerja kerana perubahan demi perubahan berlaku dalam dunia bidang pendidikan (Chaplin, R.P., 2001 dan Abdul Ghani et al., 2006).

Guru yang gagal mengawal diri akibat stres akan memberi kesan kepada perhubungan guru dengan pelajar dan juga kualiti pengajaran dan pembelajaran. Perkara ini seterusnya boleh menjejaskan kualiti pendidikan dan juga profesion perguruan yang seterusnya akan membantutkan usaha mewujudkan sebuah masyarakat yang mampu membawa Malaysia ke tahap kecemerlangan dan kegemilangan mutu pendidikannya (Sipon S, 2007).

Stres kerja pada tahap yang tinggi akan membawa kepada ketidakpuasan dalam membuat kerja dan akhirnya sikap suka mengelak dan mengabaikan kerja akan terhasil. Akibat suasana kerja yang teruk akan menyumbang kepada tahap stres dan seterusnya membawa kepada ketidakpuasan serta keinginan untuk meninggalkan profesion keguruan.

Stres guru adalah berpunca daripada aspek kerja yang akhirnya mengganggu emosi dan menimbulkan rasa marah, perasaan tidak selesa, kebimbangan, tekanan serta kekecewaan yang tinggi. Guru tidak dapat mengawal emosi mereka terhadap perubahan transformasi pendidikan (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Individu tidak akan dapat berfungsi dengan berkesan jika berada dalam keadaan stres (Smith, 1993; Girdano et al 1993). Perasaan stres menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Guru juga dikatakan berfikir dan mengambil keputusan untuk bersara sebelum tiba masanya kerana mengalami masalah tertekan, berang dan murung (Fejgin et al., 1995; Pastore dan Judd, 1992).

Apabila guru tidak merasa kepuasan dalam pekerjaan, ini akan mempengaruhi sistem pendidikan yang mana guru tidak bermotivasi, tidak komited dengan kerja dan tidak profesional, sekaligus memberi impak negatif dalam bidang pendidikan. Guru yang gagal mengawal diri akibat stres akan memberi kesan kepada perhubungan guru dengan pelajar dan juga mutu pengajaran dan pembelajaran. Perkara ini seterusnya boleh menjejaskan kualiti pendidikan dan juga profesion perguruan serta membantutkan usaha mewujudkan sebuah masyarakat yang mampu

membawa Malaysia ke tahap kecemerlangan dan kegemilangan mutu pendidikannya (Sipon S, 2007).

## **1.2 Latar belakang masalah**

Arus perubahan pendidikan telah menjadikan proses mendidik pelajar sekarang bertambah kompleks. Guru pada hari ini terlalu dibebankan dengan tugas-tugas yang tidak berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran seperti aktiviti kokurikulum, menghadiri mesyuarat, mengendalikan program pelajar, mengurus karenah dan kebajikan pelajar serta tugas-tugas pengurusan (Lemaire, 2009).

Guru terpaksa berhadapan dengan perubahan demi perubahan dalam bidang pendidikan sehingga wujudnya beban yang keterlaluan. Beban tugas yang banyak dan baharu telah menimbulkan kerumitan, tekanan dan keletihan emosi kepada guru. Kajian terhadap 150 orang guru mendapati bahawa tugas guru semakin bertambah, diperluaskan, diinsentifkan serta perlu memenuhi harapan daripada masyarakat hingga memberi kesan stres terhadap guru (Valli dan Buese, 2007). Satu tinjauan telah dijalankan oleh pengkaji melibatkan 30 orang responden di Kolej Vokasional (KV) Temerloh mendapati bebanan tugas, karenah pelajar dan penghargaan serta sokongan pentadbir menjadi penyumbang stres yang paling ketara.

Stres yang dialami memberi impak negatif terhadap pelajar dan menyebabkan pengajaran guru kurang efektif. Tugas perkeranian seperti mengambil kedatangan dan merekodkan gred pelajar telah menyukarkan guru mengimbangkan dengan tugas mengajar (Huisman, 2009). Seringkali guru mengalami stres berpunca daripada tugas luar dari pengajaran (Sheppard, 2008), penyediaan kertas kerja, menghadiri pelbagai mesyuarat (Center dan Steventon, 2001; Jo-Ida dan Brandon, 2003). Sesetengah guru mengalami perasaan tertekan dan memikirkan atau mengambil keputusan untuk berhenti atau bersara sebelum sampai umur persaraan disebabkan ketidakpuasan kerja, peranan yang kabur dan beban kerja yang tinggi (Lim, 2005).

Akibat karenah pelajar guru sering keletihan dan tidak bersemangat untuk mengajar. Tingkah laku pelajar di dalam kelas seperti kurang menghormati guru, kurang penumpuan di dalam kelas, masalah disiplin, kurang bermotivasi dan tidak menjiwai kerja sekolah didapati telah menyebabkan guru berasa tertekan setiap

kali memasuki kelas (Fun, 2008; Kim, 2006; Tang dan Yeung, 1999; Montgomery dan Rupp, 2005).

Kajian terhadap guru di sekolah rendah swasta menunjukkan guru yang mendapat sokongan daripada pihak pentadbir didapati kurang berasa stres dalam melaksanakan tugasnya (Weidner, 2002). Pengetua merupakan entiti penting dalam kejayaan sekolah. Sebagai pemimpin, pengetua tidak lepas daripada saling berinteraksi dengan staf bawahannya secara positif dan komited terhadap sekolahnya (Andrew dan Morefield, 1991). Untuk melahirkan sekolah yang cemerlang, pengetua harus memberi perhatian kepada suasana tempat kerja yang baik terhadap guru-gurunya. Kajian ini mendapati faktor pengurusan dan kepimpinan pengetua sekolah sangat mempengaruhi aspek kepuasan dan kesejahteraan guru (Hashim S. dan Yahya N., 2008).

Stres boleh mempengaruhi kepuasan bekerja dalam kalangan pengajar KV kerana kepuasan bekerja merupakan perasaan dalaman seseorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya hasil interaksi dengan persekitaran. Perasaan puas akan mendorong seseorang itu rela datang ke tempat kerja dengan rasa tanggungjawab (Tugimin, A. J. 2009). Kepuasan kerja dalam kalangan tenaga pengajar akan membawa komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab kerana darjah kesungguhan bekerja seseorang akan menurun apabila sampai had dan dalam situasi ketidakpuasan. Sekiranya masalah ketidakpuasan ini berterusan, bidang pendidikan bukan sahaja akan mengalami masalah guru yang tiada komitmen, tidak berdedikasi dan tidak profesional malahan akan kehilangan tenaga pengajar yang berkualiti dan seterusnya akan menjejaskan produktiviti dan kualiti pendidikan teknik dan vokasional (Ruhland, 2001).

### **1.3 Pernyataan masalah**

Kebanyakan guru mungkin tidak menyedari akan bahaya stres yang negatif (*distress*) sehingga mereka mengalami kesannya yang mengakibatkan kemerosotan kesihatan dan prestasi kerja mereka. Salah satu punca bagi stres bagi guru adalah perubahan dalam dasar pendidikan yang membebankan mereka (Zakian Arshad, 2003). Sebagai

pengurus pembelajaran, guru perlu merancang pengetahuan, kemahiran dan nilai yang hendak diajar setiap hari (Sulaiman E, 2003).

Guru juga telah dibebankan dengan pelbagai tugas pentadbiran yang telah menjadi rutin pekerjaan mereka, umpamanya mengisi borang, mengutip yuran, mengemaskinikan kedatangan pelajar, menyediakan laporan prestasi, menyediakan soalan ujian dan peperiksaan, memberi bimbingan dan sebagainya bagi memajukan pelajarannya. Stres yang berpanjangan boleh melemahkan mental dan fizikal serta berupaya melemahkan secara signifikan kerjaya guru dan prestasi pelajarannya kerana stres menjejaskan kualiti pengajaran dan komitmen guru (Kyriacou, 1987).

Guru atau pengajar yang mempunyai tahap stres yang tinggi berkemungkinan tidak akan kekal lama dalam profesion sebagai pendidik. Kajian telah menunjukkan bahawa bidang pendidikan merupakan salah satu profesion yang berisiko tinggi untuk mengalami stres (Dunham dan Varma, 1998). Stres di tempat kerja haruslah dielakkan kerana ia boleh mempengaruhi kemerosotan prestasi kerja yang akhirnya boleh menjejaskan organisasi (Duo, 1994). Suasana pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah yang sentiasa di dalam stres akan kurang berkesan dan menimbulkan masalah disiplin dan mempengaruhi pendidik untuk meninggalkan profesion mereka (Wisniewski dan Gargiulo, 1997).

Dalam suasana kerancakan memperkenalkan dan melaksanakan transformasi pendidikan, kini sangat sedikit yang dilakukan untuk meneliti dan memeriksa sama ada segala perubahan yang dilakukan itu ada kena mengena dengan corak tingkah laku dan sikap guru terhadap perubahan tersebut. Kepelbagaian kesan perubahan ini terhadap para guru merupakan andaian semata-mata. Supaya andaian tidak tinggal terus sebagai andaian, kajian empirikal perlulah dilakukan terhadap fenomena ini. Di samping itu sesuai dengan dekad ini yang dianggap sebagai dekad meningkatkan kecemerlangan dalam pendidikan, apatah lagi sejajar dengan hasrat kerajaan untuk menghasilkan guru yang bertaraf dunia, maka hal-hal seumpama inilah yang perlu dibongkar dan disingkap. Bersandarkan kepada permasalahan ini, oleh itu pengkaji ingin mengkaji pengaruh tahap stres terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang tambahan pula belum ada lagi mana-mana kajian stres dilakukan kepada tenaga pengajar KV.



## **1.4 Tujuan Kajian**

Secara umumnya kajian ini bertujuan mengenal pasti tahap stres terhadap kepuasan bekerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.

## **1.5 Objektif kajian**

Objektif kajian yang didasarkan oleh pengkaji adalah seperti berikut :

1. Menenal pasti tahap stres dari aspek beban kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.
2. Menenal pasti tahap stres dari aspek karenah pelajar dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.
3. Menenal pasti tahap stres dari aspek penghargaan dan sokongan dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.
4. Menenal pasti pengaruh tahap stres terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.

## **1.6 Persoalan kajian**

Kajian ini berupaya menjawab beberapa persoalan kajian secara terperinci. Di antara persoalan kajian tersebut ialah:

1. Apakah tahap stres dari aspek beban kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang?
2. Apakah tahap stres dari aspek karenah pelajar dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang?
3. Apakah tahap stres dari aspek penghargaan dan sokongan dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang?
4. Apakah pengaruh tahap stress terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang?

5. Apakah terdapat pengaruh tahap stres dari aspek beban tugas terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang?
6. Apakah terdapat pengaruh tahap stres dari aspek karenah pelajar terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang?
7. Apakah terdapat pengaruh tahap stres dari aspek penghargaan dan sokongan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang?

## 1.7 Hipotesis Kajian

Pengkaji telah membangunkan 3 hipotesis bagi merungkaikan persoalan kajian keempat:

Ho<sub>1</sub> Tidak terdapat pengaruh di antara tahap stres beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.

Ho<sub>2</sub> Tidak terdapat hubungan pengaruh di antara tahap stres karenah pelajar terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.

Ho<sub>3</sub> Tidak terdapat pengaruh di antara tahap stress penghargaan dan sokongan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.

## 1.8 Skop kajian

Pengkaji ingin menumpukan kajian terhadap pengaruh tahap stres terhadap kepuasan kerja dalam kalangan tenaga pengajar KV negeri Pahang dilaksanakan. Lokasi kajian melibatkan lapan buah KV di negeri Pahang iaitu KV Temerloh, KV Puteri Temerloh, KV Pertanian Chenor, KV Tengku Ampuan Afzan Bentong, KV Sultan Haji Ahmad Shah Kuala Lipis, KV Sultan Ahmad Shah Rompin, KV Muadzam Shah dan KV Seri Pelindung, Kuantan.

Kajian ini menggunakan satu jenis instrumen iaitu soal selidik. Soal selidik dalam kajian ini akan dibahagikan kepada empat bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B, Bahagian C dan Bahagian D menggunakan skala likert lima mata iaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Dalam Bahagian A merupakan sorotan berkenaan maklumat latar belakang responden. Ini termasuklah umur, jantina, keturunan, status, kelulusan akademik tertinggi dan pengalaman mengajar. Bahagian B merupakan item yang bertujuan mengukur tahap stres pengajar, bahagian C adalah item yang bertujuan mengukur stres pengajar berdasarkan aspek bebanan kerja, karenah pelajar dan penghargaan dan sokongan. Bahagian D berkaitan item yang bertujuan mengukur kepuasan bekerja dalam kalangan pengajar. Sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah kalangan pengajar akademik dan vokasional dengan melibatkan 30 orang di setiap KV negeri Pahang. Saiz keseluruhan sampel yang terlibat adalah seramai 240 orang.

### **1.9 Batasan kajian**

Terdapat beberapa batasan dalam kajian ini. Pertama, responden yang dipilih tidak melibatkan semua pengajar di kolej terlibat tetapi pengkaji hanya memilih 30 orang responden bagi setiap tempat kajian. Kedua dapatan kajian ini nanti hanya digeneralisasikan kepada KV di negeri Pahang sahaja disebabkan pengaruh tahap stres dan kepuasan bekerja pengajar adalah berbeza di kalangan individu, kolej dan lokasi. Ketiga, dapatan kajian ini juga nanti adalah bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab soalan yang dikemukakan. Sehubungan dengan itu, pengkaji mengandaikan semua maklumat yang akan diberikan oleh responden adalah tepat. Kesahan dan kebolehpercayaan kajian tersebut juga adalah bersandar kepada andaian ini.

### **1.10 Kepentingan kajian**

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh tahap stres terhadap kepuasan bekerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberi panduan berguna kepada pihak tertentu. Antaranya ialah :

#### **1.10.1 Pihak pentadbir KV**

Dengan hasil kajian mengenai pengaruh tahap stres terhadap kepuasan bekerja dalam kalangan pengajar KV negeri Pahang yang diperolehi, ia turut dijadikan panduan kepada pihak pentadbir kolej untuk lebih prihatin dalam penilaian dan perancangan terhadap KV masing-masing. Ianya agar dapat mewujudkan suasana kerja yang tidak terlalu membebankan yang mampu memberikan kepuasan kepada pengajar di KV masing-masing.

#### **1.10.2 Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional**

Hasil kajian ini dapat dijadikan rujukan oleh Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (BPTV) Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) agar dapat memberikan perhatian terhadap perkara yang menjadi permasalahan kepada tenaga pengajar melaksanakan tugas seharian. Dalam ledakan Transformasi Pendidikan Vokasional (TPV) yang sedang hangat dilaksanakan sekarang ini, perkara berkaitan permasalahan pengajar seperti bebanan tugas, karenah pelajar serta penghargaan dan sokongan pentadbir yang menyumbang kepada stres seterusnya mempengaruhi kepuasan bekerja perlu diberi perhatian. Pengajar perlu diberikan panduan agar mereka jelas dengan hasrat dan matlamat yang ingin dicapai. Apabila pengajar mengalami stres dan boleh mempengaruhi kepuasan bekerja dalam organisasi, hasrat untuk melahirkan modal insan yang mempunyai tenaga mahir dan usahawan yang

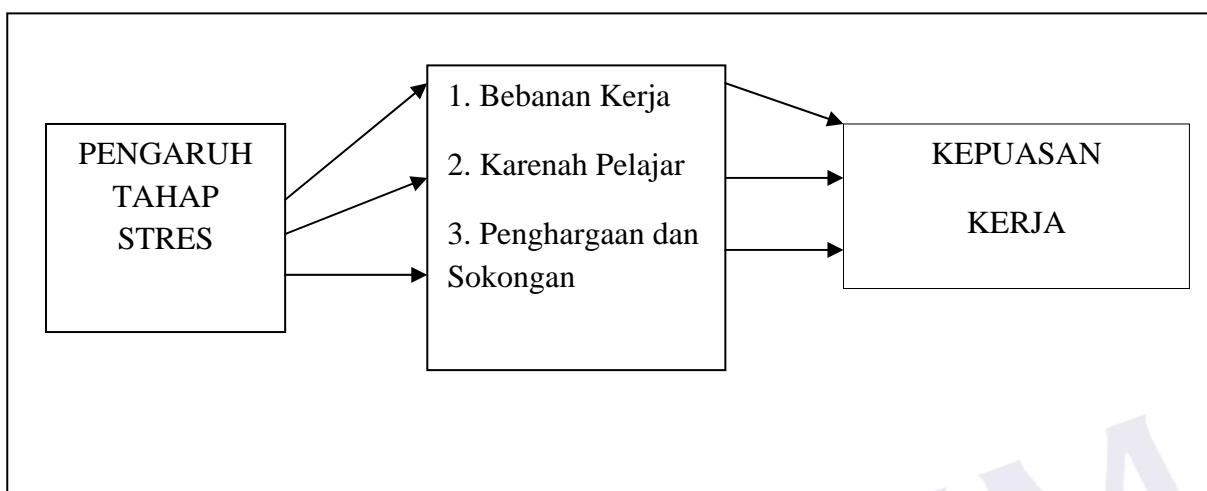
berdaya saing, memiliki kelayakan dan kemahiran yang diiktiraf oleh industri, berwatak profesional dan diterima oleh pasaran kerja tidak akan tercapai.

### **1.10.3 Pengajar KV**

Hasil kajian ini juga boleh dijadikan sebagai panduan kepada pengajar KV KPM yang memikul peranan yang penting untuk memastikan TPV ini berjaya. Tugas dan tanggungjawab mereka kini berbeza dengan peranan mereka sebagai guru Sekolah Menengah Vokasional (SMV) sebelum ini. Penambahan beban tugas dan perubahan sistem serta konsep yang baharu boleh mengundang kepada stres dan mempengaruhi kepuasan bekerja dalam kalangan pengajar KV. Golongan pendidik merupakan golongan yang banyak menghadapi stres dan agak membimbangkan. Jadi diharapkan dengan dapatan yang diperolehi, tenaga pengajar KV akan lebih berkeyakinan, mempunyai kemahiran profesional, kesediaan mental dan fizikal serta penerimaan yang baik terhadap tugas dan perubahan. Ini kerana mereka adalah tunjang kepada sistem pendidikan yang baharu ini dan pelaksana segala dasar serta matlamat yang telah ditetapkan oleh pihak kerajaan melalui KPM. Dengan ini pengajar KV akan dapat melaksanakan tugas mereka seperti yang dihasratkan dengan berkesan dan cemerlang.



### 1.11 Kerangka Konsep



Rajah 1.1: Kerangka Konsep Kajian

(Diadaptasi dari Model Tekanan Guru: Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995)

Berdasarkan kerangka konsep kajian yang diadaptasi dari Model Tekanan Guru ini, tiga aspek utama telah dikenal pasti sebagai penyumbang kepada tahap stres tenaga pengajar KV di negeri Pahang iaitu aspek beban kerja, aspek karenah peajar serta aspek penghargaan dan sokongan. Tiga aspek ini boleh boleh mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.

### 1.12 Definisi istilah dan operasional

Definisi bagi konsep-konsep yang digunakan dalam kajian ini adalah :

#### 1.12.1 Stres

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2007), stres merujuk kepada keadaan resah, cemas tegang dan sebagainya akibat tekanan mental dan fizikal. Dalam kajian ini, stres merujuk kepada sebarang gangguan sama ada dari segi fisiologi mahu pun

psikologi kesan dari menjalankan tugas sebagai pengajar KV di negeri Pahang. Gangguan fisiologi merupakan gangguan yang boleh memberi kesan ke atas kesihatan diri seseorang seperti keletihan dan tekanan darah tinggi. Manakala bagi gangguan psikologi pula, melibatkan gangguan perasaan seperti perasaan marah, kecewa, murung, resah dan rasa tidak puas hati. Gangguan-gangguan ini adalah disebabkan oleh ketidakupayaan guru memenuhi kehendak atau permintaan ke atas dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di sekolah.

### **1.12.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diertikan sebagai tindak balas emosi dan perasaan suka atau tidak seseorang pekerja terhadap sesuatu kerja. Ia adalah pengembangan naluri keseronokan seseorang pekerja yang boleh diperoleh daripada pekerjaan. Penzahiran rasa seronok, selesa dan tenteram atau perasaan positif sebagai akibat pengalaman kerja. Ia juga bermaksud suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya (Locke, 2008). Definisi kepuasan kerja dalam kajian ini pula merujuk kepada komitmen dan profesional dalam kalangan pengajar KV di negeri Pahang.

### **1.12.3 Guru/Pengajar**

Menurut Mok Soon Sang (1990), guru merupakan seorang ahli masyarakat yang mempunyai hubungan sosial yang saling berkait rapat dengan masyarakat berstatus. Guru meruoakan tenaga ikhtisas di dalam bidang perguruan yang dipertanggungjawabkan untuk mendidik pelajar di sekolah. Dalam kajian ini, guru ditakrifkan sebagai seorang yang terlatih dalam bidang perguruan yang mempunyai kelayakan akademik yang berbeza sama ada guru bukan berijazah atau guru berijazah di bawah pentadbiran KPM. Tetapi kajian ini tidak melibatkan guru-guru sandaran tidak terlatih, penolong-penolong kanan dan pengetua. Pengajar adalah terdiri daripada pengajar yang mengajar di 8 buah KV negeri Pahang. Manakala guru adalah pengajar di sekolah harian biasa atau selain daripada KV. Mereka bukan

sahaja terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran sama ada di dalam kelas atau bengkel tetapi juga bertanggungjawab menjalankan semua aktiviti yang berkaitan dengan kurikulum dan ko-kurikulum di sekolah. Mereka adalah tenaga pengajar yang perlu mengembeling modal insan untuk memiliki sijil atau diploma yang diiktiraf oleh kerajaan dan badan-badan pensijilan kebangsaan dengan kesediaan, kepakaran dan kemahiran yang mereka miliki sedia ada atau ditambah baik. Kajian ini akan melibatkan pengajar akademik dan juga vokasional.

#### **1.12.4 KV KPM**

SMV atau KV merujuk kepada sekolah-sekolah yang menawarkan latihan kemahiran berbanding pendidikan akademik. Di Malaysia pendidikan jenis ini lebih ditumpukan kepada pelajar berprestasi rendah. KV adalah hasil TPV KPM dan ditadbir oleh BPTV. KV adalah hasil penjenamaan semula SMV KPM yang akan menjadi tunjang utama bagi mencapai hasrat TPV iaitu melahirkan lulusan yang berkemahiran tinggi seawal mungkin yang boleh menjana pendapatan tinggi selain menjadikan pendidikan vokasional sebagai aliran utama pendidikan negara (BPTV, 2010). Dalam kajian ini 8 buah KV di negeri Pahang telah dipilih sebagai lokasi pengkaji iaitu KV Temerloh, KV Puteri Temerloh, KV Pertanian Chenor, KV Tengku Ampuan Afzan Bentong, KV Sultan Haji Ahmad Shah Kuala Lipis, KV Sultan Ahmad Shah Rompin, KV Muadzam Shah dan KV Seri Pelindung, Kuantan.

#### **1.12.5 Bebanan kerja**

Beban kerja didefinisikan sebagai tanggungjawab yang mesti dipikul dan dilakukan oleh para guru sama ada tanggungjawab di dalam bilik darjah ataupun di luar bilik darjah untuk menyelesaikan kerja-kerja sekolah. Beban tugas ini boleh diukur dengan melihat jumlah masa yang diperuntukkan untuk menyelesaikannya (Razali M.F., 2010).

Beban kerja dalam kajian ini adalah melibatkan penambahan serta perubahan tugas yang baharu iaitu daripada SMV kepada KV. Semasa aliran di SMV tenaga pengajar



memberi fokus kepada 60 peratus kemahiran dan 40 peratus akademik berbanding KV fokus tenaga pengajar berubah sepenuhnya di mana perhatian adalah pencapaian 70 peratus kepada kemahiran manakala 30 peratus adalah akademik pelajar. Tenaga pengajar mempelajari dan menyediakan diri dengan perubahan yang baharu dan berbeza daripada sistem sebelum ini.

#### **1.12.6 Karenah pelajar**

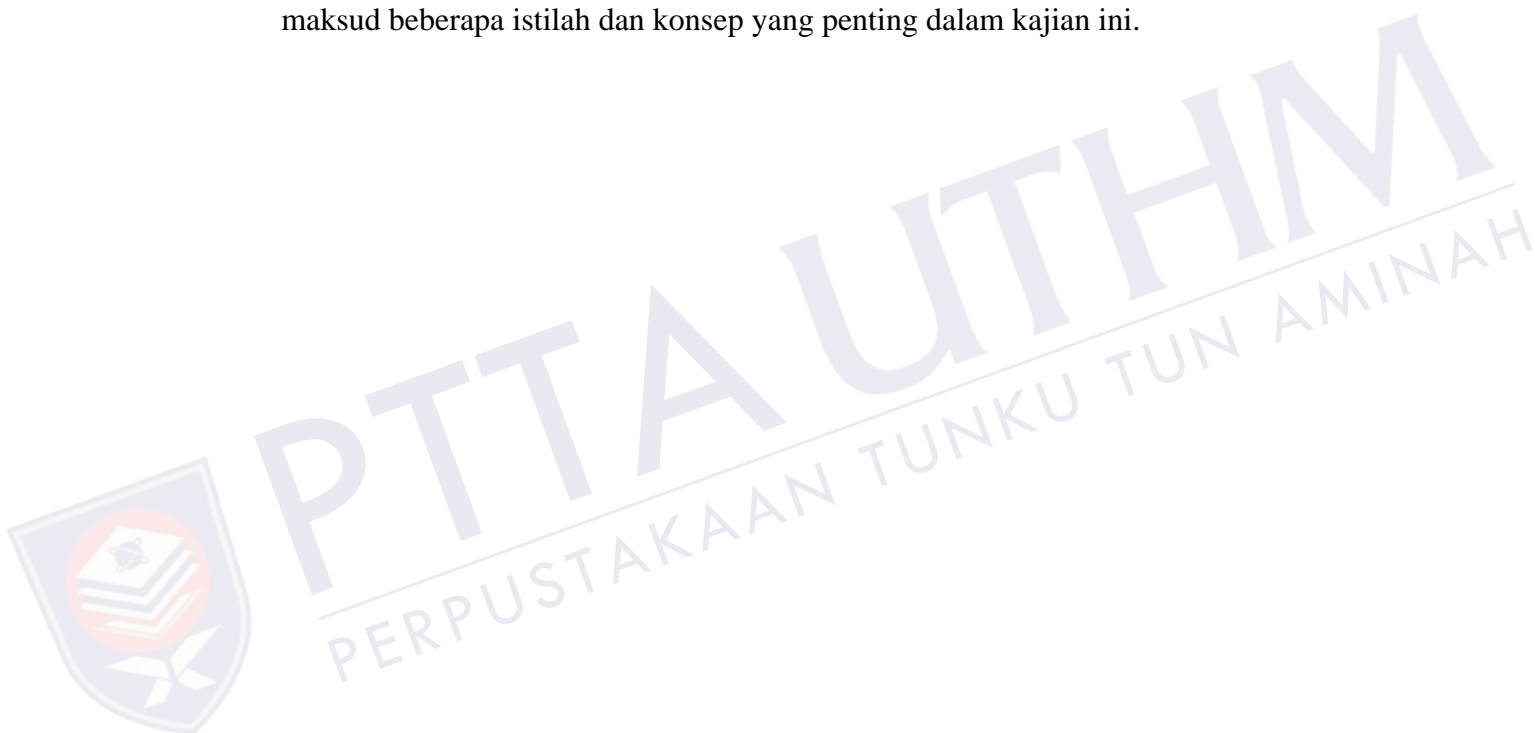
Menurut Ee Ah Meng (1985), disiplin atau karenah yang ditunjukkan oleh pelajar mAspek karenah pelajar ini adalah melibatkan tingkah laku sama ada berkaitan dengan disiplin, sikap dan sahsiah pelajar dengan tenaga pengajar khususnya yang boleh memberi impak kepada tahap stres dan kepuasan kerja mereka.

#### **1.12.7 Penghargaan dan sokongan**

Aspek penghargaan dan sokongan dalam kajian ini adalah penglibatan pengarah atau kepimpinan lapan buah KV negeri Pahang. Tenaga pengajar memerlukan penghargaan atau pengiktirafan serta sokongan pentadbir dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar. Sokongan sama ada secara dalaman dan luaran selain pengiktirafan kepada tenaga pengajar dalam memastikan TPV berjaya dilaksanakan.

### 1.13 Kesimpulan

Dalam bab ini telah diuraikan dan dijelaskan perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Di dalam bahagian objektif kajian, pengkaji telah menetapkan matlamat yang hendak dicapai di akhir kajian. Persoalan kajian turut ditentukan berdasarkan objektif yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Kajian ini dapat memberi manfaat kepada pihak pentadbir, pengajar, BPTV, KPM dan juga pengkaji sendiri. Kajian ini turut dibataskan skopnya agar ia mudah dan munasabah untuk dilakukan. Akhir sekali, dalam bahagian definisi operasional dan istilah telah diterangkan maksud beberapa istilah dan konsep yang penting dalam kajian ini.



## **BAB 2**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Pengenalan**

Dalam dunia globalisasi hari ini pelbagai perubahan boleh berlaku dan ia turut dialami oleh dunia pendidikan. Situasi perubahan ini semestinya menyebabkan berlakunya stres ke atas guru. Salah satu punca tekanan bagi guru adalah perubahan (Gold & Rothh, 1993). Oleh itu, guru perlulah menyesuaikan diri dengan perubahan dan sentiasa berusaha untuk menambahkan ilmu pengetahuan dalam pelbagai aspek. Terdapat banyak kajian lepas yang dijalankan bagi mengenal pasti tahap dan punca stres dalam kalangan guru.

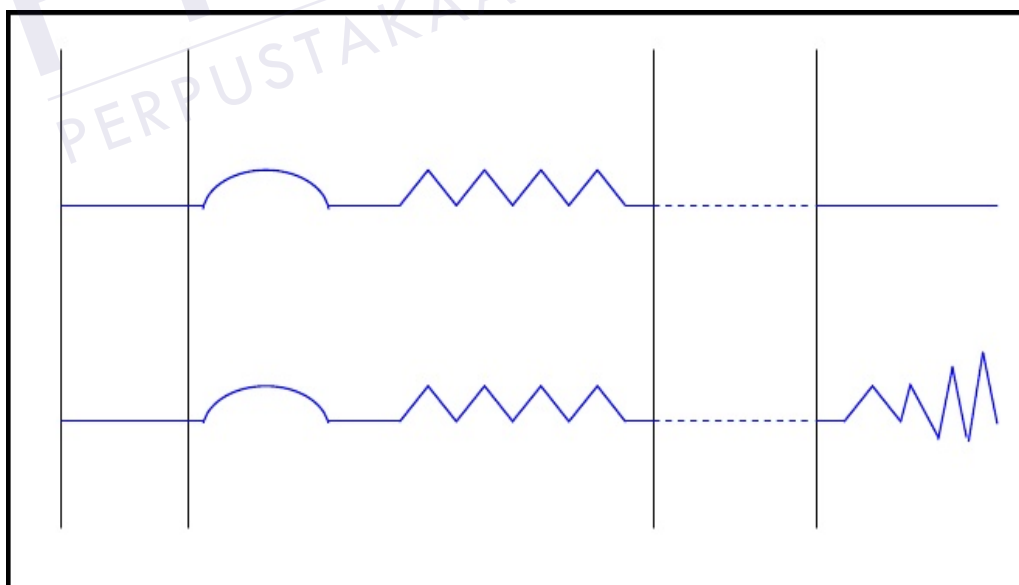
Isu stres dalam kalangan guru telah mendapat perhatian ramai dan mula dikaji seawal tahun 1970-an hingga ke hari ini. Kajian mereka menunjukkan bahawa stres yang dialami oleh guru akan memberi kesan negatif bukan sahaja dari segi fisiologi seperti tekanan darah tinggi, malahan ia turut memberi kesan kepada tingkah laku guru. Stres ialah suatu keadaan atau pengalaman yang dialami oleh seseorang berkaitan dengan keadaan tidak selesa atau kurang menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan dan rasa dukacita yang disebabkan oleh perkara tertentu. Tahap tekanan yang dialami oleh seseorang individu lebih disebabkan oleh keadaan persekitaran fizikal

dan sosial serta cara seseorang menghadapi tekanan yang berpunca daripada persekitaran tersebut (Head & Heal, 1996).

## 2.2 Konsep dan Model-model Stres

### 2.2.1 Model Stres – Cooper

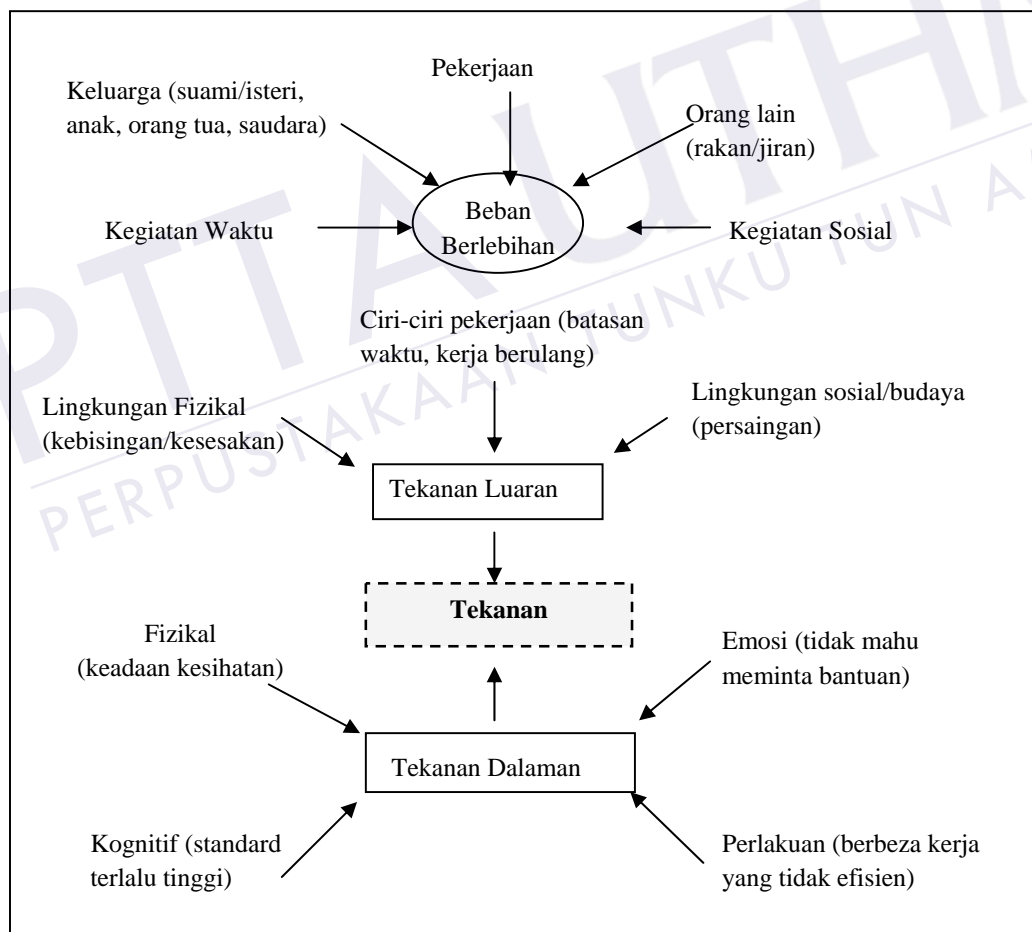
Rajah 2.1 menunjukkan model stres Cooper.al (1988) telah menyatakan bahawa stres adalah sebarang kuasa yang meletakkan faktor psikologikal dan fizikal melampaui tahap keupayaan individu. Ianya bermaksud halangan yang timbul akan mengakibatkan tekanan. Sehubungan itu, setiap individu mempunyai keupayaan dan pendekatan yang berbeza dan bergantung kepada jenis personaliti serta mekanisme daya tindak yang digunakan. Sekiranya tekanan gagal ditangani, maka ia akan menimbulkan tekanan yang terus dan berlarutan. Beliau telah menyatakan bahawa setiap individu kebanyakan cuba menjaga emosi, pemikiran dan hubungan dengan persekitaran agar mereka selesa



Rajah 2.1 : Model Stres Cooper  
(Cooper et.al., (1988). "Living With Stress". United State: Penguin Books)

### 2.2.2 Model Stres Atkinson

Stres didefinisikan sebagai permintaan berlebihan yang melampaui kebolehan seseorang individu. Mempunyai kerja yang banyak dan ketidak cukupan masa adalah masalah yang biasa. Permintaan daripada pelbagai sumber akan mendatangkan tekanan. Tekanan dikategorikan kepada dua iaitu tekanan luaran dan tekanan dalaman. Tekanan luaran ialah persekitaran fizikal seperti piawai yang terlalu tinggi dan emosi seperti tidak mahu meminta bantuan (Cooper, 1988).



Rajah 2.2 : Model Stres Atkinson  
(Atkinson J.M. (1988). "Coping With Stress At Work". England: Thorson Publishers Limited.)

### 2.2.3 Model Punca Tekanan Kerja

Model ini adalah model yang digunakan untuk mengenalpasti tiga kumpulan faktor yang berpotensi untuk mewujudkan tekanan. Ketiga-tiga faktor ini ialah persekitaran, faktor organisasi dan faktor individu (Jaafar Muhamad, 2003).

Rajah 2.3 : Model Punca Tekanan Kerja  
(Jaafar Muhammad, 2003. Kelakuan Organisasi)

Faktor Persekitaran	Faktor Organisasi	Faktor Personel
Ketidakpastian ekonomi Ketidakpastian politik Ketidakpastian teknologi	Struktur organisasi Perubahan organisasi Politik organisasi Kekaburan peranan Berlebihan beban kerja Kebosanan kerja Kekurangan sokongan kumpulan	Bentuk kelakuan Perubahan dalam kehidupan Konflik peranan

#### 2.2.3.1 Faktor Persekitaran

Ketidaktentuan persekitaran akan memberi kesan terhadap rekabentuk struktur organisasi, ia turut memberi kesan terhadap tingkat tekanan dalam kalangan pekerja di dalam organisasi tersebut. Faktor persekitaran terdiri daripada ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi. Ketidakpastian ekonomi adalah perubahan di dalam arena perniagaan. Apabila ekonomi meleset, masyarakat menjadi bertambah bimbang terhadap kehidupan mereka. Kadangkala kemerosotan atau kemelesetan yang kecil sahaja boleh meningkatkan tahap tekanan. Mengikut kebiasaannya apabila ekonomi meleset akan berlaku pembuangan tenaga kerja ataupun sekurang-kurangnya berlaku penurunan gaji dan ganjaran.

Ketidakpastian politik tidak bekecenderungan untuk mewujudkan tekanan di kalangan pekerja di Malaysia berbanding di negara-negara lain seperti di Iran, Nicaragua dan India. Malaysia mempunyai sistem politik yang stabil, namun apa yang menjadi ancaman adalah sistem politik dan perubahan dalam struktur pemerintahan negara boleh menjadi rangsangan kepada tekanan. Keadaan politik yang tidak menentu akan menyebabkan pekerja berasa bimbang dan tidak selamat.

Ketidakpastian teknologi pula merujuk kepada inovasi yang baharu serta menjadikan kaedah dan pengalaman para pekerja ketinggalan zaman dan tidak sesuai dengan zaman kini. Perkembangan sistem komputer, robotik, automasi dan sistem maklumat dan telekomunikasi mempercepatkan inovasi ini berlaku dan seterusnya menjadi ancaman kepada pekerja kerana ia boleh meningkatkan lagi tekanan pada diri mereka.

Faktor berikutnya adalah faktor organisasi di mana tidak ada pengecualian terhadap faktor-faktor yang boleh menyebabkan tekanan di dalam organisasi. Antara faktor-faktor dalam organisasi yang menjadi punca tekanan adalah struktur organisasi, perubahan organisasi, politik organisasi, kekaburan peranan, berlebihan beban kerja, kebosanan kerja dan kekurangan sokongan kumpulan.

Struktur organisasi merujuk kepada penyusunan dan perhubungan yang sistematik antara jabatan dan kedudukan seseorang dalam organisasi. Individu pada peringkat pengurusan mungkin akan tertekan dengan persaingan yang hebat, perebutan syer pasaran baru, permintaan pengguna yang menurun, peraturan baru oleh kerajaan yang mengikat jualan keluaran firma dan sebagainya. Begitu juga bagi individu peringkat pertengahan mungkin tertekan oleh arahan dan pihak atasan, oleh aduan-aduan peringkat bawahan, mempunyai kakitangan yang kurang mahir dan cekap. Kekurangan kuasa dalam perbuatan keputusan organisasi turut menyebabkan seseorang merasa kurang berkesan dalam menjalankan sesuatu tugas. Jika individu berada di peringkat bawahan pula mungkin tertekan oleh dasar dan peraturan organisasi yang terlalu banyak dan mengelirukan.

Tekanan dan perubahan organisasi pula sememangnya berkait rapat. Perubahan organisasi dari segi kebudayaan, tekanan dan dasar organisasi boleh memecah belahkan

aliran kerja dan perhubungan antara pekerja. Tekanan akan timbul akibat sesuatu perubahan kerana setiap individu mempunyai keperluan dan kehendak yang berbeza. Tekanan ini menjadi lebih serius apabila perubahan itu dibuat tanpa persetujuan pekerja yang terlibat.

Kebolehan seseorang memainkan politik akan menentukan kedudukan hierarki pengurusan. Tindakan ini mungkin bercanggah dengan moral dan pegangan individu dan sekiranya keadaan ini berlanjutan, individu berkenaan akan menghadapi tekanan dari semasa ke semasa.

Kekaburan peranan wujud apabila seseorang itu lambat dan tidak menerima sebarang maklum balas tentang prestasi kerjanya atau tidak pasti akan ganjaran yang diterima terhadap prestasi kerjanya (Beech, 1982). Orang yang mengalami kekaburan peranan akan mengalami kepuasan kerja yang rendah, tekanan kerja yang tinggi dan mempunyai perasaan bahawa dirinya tidak berguna secara tidak langsung keyakinan dirinya turut merosot (Jaafar Muhamad, 2003).

Beban kerja yang berlebihan boleh menyebabkan pekerja menjadi resah dan bingung kerana mereka khuatir atau ragu sekiranya kerja yang diarahkan tidak dapat disiapkan mengikut masa atau kualiti yang diharapkan. Seringkali kerja yang berlebihan juga boleh membawa kepada kesilapan. Jika ianya berlaku dan berlarutan, pekerja berkenaan akan merasa tertekan, mudah marah dan merempan. Beban kerja dalam sesuatu bidang pekerjaan yang ditanggung oleh sesuatu pekerja yang bersifat keterlaluan boleh membawa kepada kesan negatif sama ada kepada individu sebagai pekerja itu sendiri mahupun kepada organisasi di mana mereka bekerja (Sanders, 1992).

Pekerja yang melaporkan kebosanan dan ketidakpuasan yang paling tinggi terhadap beban kerja mereka adalah pekerja barisan pengeluaran. Tanda-tanda kelakuan kerja yang ditunjukkan ialah peningkatan diri dari segi kebimbangan, kemurungan dan ketidakselesaan. Pekerja-pekerja yang menunjukkan darjah kebosanan yang tinggi dalam pekerjaan, besar kemungkinan mereka akan merasakan bahawa kemahuan dan keupayaan mereka tidak digunakan dengan sepenuhnya dan menganggap kerja mereka sebagai kurang kompleks atau rutin yang tidak mencabar.



Sokongan sosial wujud apabila seseorang itu mempunyai perhubungan dengan satu atau lebih dengan orang lain. Perhubungan ini merupakan satu interaksi berperasaan positif, saling memahami dan sering menasihati dan menggalakkan antara satu sama lain. Ini menandakan sokongan orang lain terhadapnya sama ada secara individu atau kumpulan. Tanpa sokongan dan kawan-kawan atau kumpulan seseorang itu merasa terasing dan rendah hati dan seterusnya boleh membawa kepada kekecewaan dan tekanan dalam diri mereka.

### **2.2.3.2 Faktor Personel**

Kebanyakan individu hanya bekerja 45 jam seminggu. Masa selebihnya (123 jam) dihabiskan untuk berhubung dengan masyarakat sekitar. Segala masalah yang dialami pada waktu itu berkemungkinan akan dibawa ke tempat kerja (Jaafar Muhamad, 2003). Antara faktor individu utama yang dianggap personal meliputi faktor bentuk kelakuan, perubahan dalam kehidupan dan konflik peranan.

Terdapat dua jenis bentuk kelakuan individu iaitu kelakuan jenis bentuk A dan kelakuan bentuk jenis B. Kelakuan bentuk atau jenis A mula dikaji dalam tahun 1970 an dan 1980 an. Ia adalah satu penilaian tahap yang paling kerap digunakan. Kelakuan individu jenis A biasanya amat dikuasai oleh keupayaan menguasai masa. Mereka cuba menyiapkan tugas yang banyak dalam masa yang singkat. Antara kelakuan jenis A ialah mempunyai ciri-ciri mencuba melakukan dalam masa secepat yang boleh terutamanya bagi kerja yang rutin, tidak sabar untuk menunggu sesuatu kerja hingga selesai, biasanya ia akan bertanya dari masa ke masa sama ada kerja itu sudah selesai atau tidak, sentiasa berfikir atau cuba menyelesaikan dua atau lebih perkara serentak, tidak dapat memanfaatkan masa lapang dan menilai sesuatu kejayaan dari segi kualiti.

Individu jenis B pula tidak menjadikan masa yang singkat sebagai pengukur kejayaan mereka. Antara kelakuan jenis B yang agak ketara ialah tidak tergopoh gapah menyelesaikan sesuatu perkara atau masalah, tidak merasa perlu menonjolkan

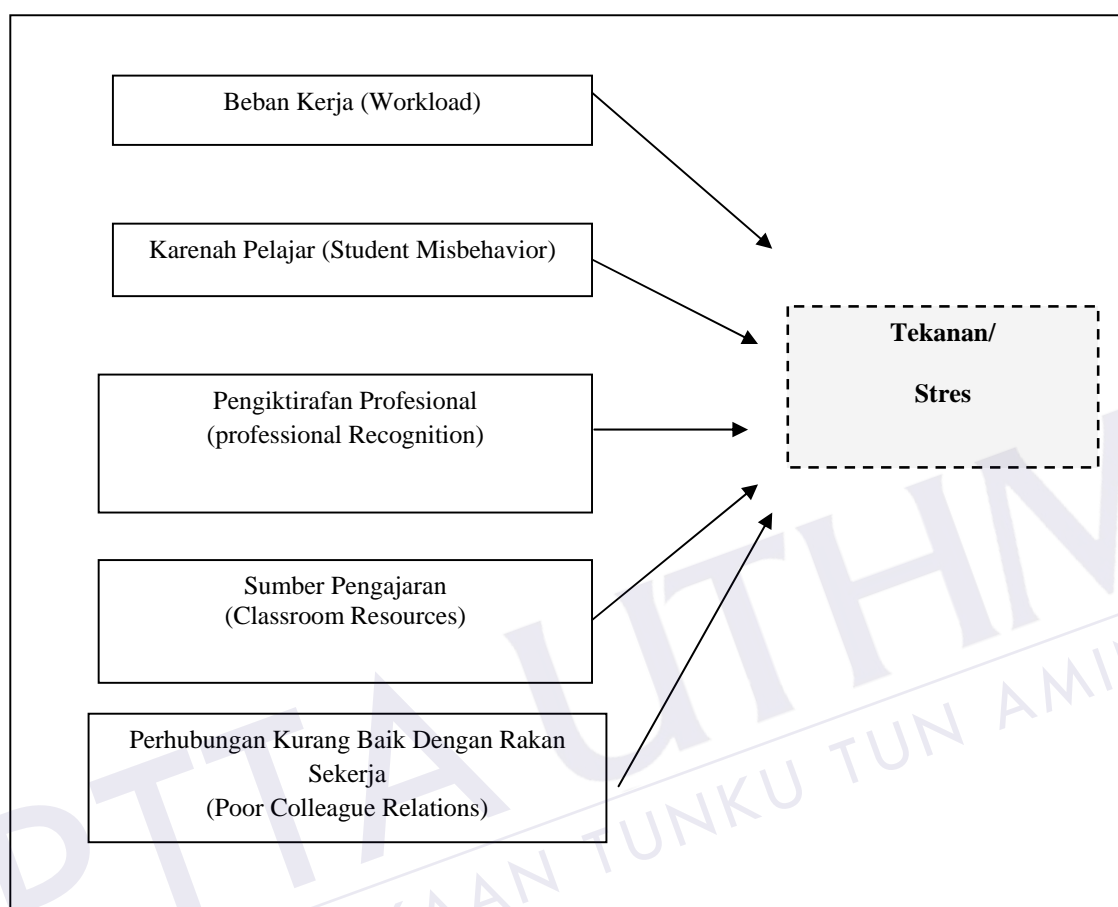
pencapaian yang diperoleh melainkan ia benar-benar perlu dilakukan, suka bersukan dan bersantai untuk merehatkan badan dan boleh berehat tanpa rasa bersalah.

Pelbagai peristiwa yang berlaku dalam kehidupan seseorang mungkin membawa tekanan kerja. Keadaan ini mempengaruhi prestasi dalam kerja dan selanjutnya menjejaskan prestasi organisasi. Semakin seseorang itu meningkat usia, kemampuannya untuk bertindakbalas terhadap stres akan menjadi lebih sukar. Proses ketuaan boleh melemahkan sistem otak yang bertindak balas terhadap stres dan menjadi kurang berkesan (Hatta Sidi, Ruzanna Zam Zam dan Muhamed Hatta Shahrarom, 2003).

Konflik peranan timbul apabila seseorang pekerja diberi arahan yang bertentangan dengan pihak atasan. Konflik boleh wujud apabila norma kumpulan yang tidak rasmi bercanggah dengan kehendak rasmi organisasi. Keadaan ini boleh menjadi satu tekanan kepada individu kerana mereka berhadapan dengan situasi yang mengelirukan.

#### **2.2.4 Model Tekanan Guru**

Model ini dibentuk oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni pada tahun 1995. Model ini dibina berpandukan kepada lima sumber yang mempengaruhi tekanan di kalangan guru. Lima sumber yang dimaksudkan ialah beban kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran dan perhubungan dengan rakan sekerja yang kurang baik.



Rajah 2.4 : Model Tekanan Guru  
(Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995)

Berdasarkan Model Tekanan Guru, kelima-lima faktor iaitu bebanan kerja, karenah pelajar, pengiktirafan profesional, sumber pengajaran, dan perhubungan yang kurang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan kepada guru. Walau bagaimanapun, dalam kajian ini mereka berpendapat di antara lima faktor utama ini, bebanan kerja dan salah laku pelajar menjadi penyumbang utama terhadap tekanan yang dialami oleh guru berkenaan dan diikuti faktor-faktor lain.

### 2.3 Kajian stres dalam dan luar negara

Tekanan yang berkaitan pekerjaan berkemungkinan disebabkan oleh terlalu banyak kerja, hubungan yang teruk dengan ketua jabatan dan rakan sekerja (Najmuddin, H., 2002). Satu kajian berkaitan stres kerja telah dijalankan terhadap guru yang mengajar di Sekolah Menengah di Changchun, Jilin Province di China. Alat kajian yang digunakan adalah 'Maslach Burnout Inventory dan Teacher Stress Inventory'. Dapatan kajian menunjukkan faktor demografi, umur dan pengalaman kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap stres (Zhang Yong dan Dolmage, 2003). Dalam kajian analisis-meta terhadap 65 kajian lepas berkaitan stres guru bermula dari tahun 1998 hingga 2003 bagi mengenal pasti punca yang menyebabkan guru menjadi stres. Dapatan menunjukkan terdapat tiga faktor stres luaran secara sederhana mempengaruhi guru. Faktor tersebut adalah tingkah laku pelajar, bebanan kerja atau tuntutan kerja dan sokongan daripada rakan sekerja (Montgomery dan Rupp, 2005).

Hasil daripada mengenai stres guru berdasarkan analisis data yang mengandungi 658 orang guru di sekolah rendah dan sekolah menengah di United Kingdom. Para responden iaitu guru diminta untuk menerangkan situasi stres yang dihadapi dan bagaimana mereka mampu mengatasi masalah tersebut. Dalam kajian tersebut, kesimpulan yang boleh dibuat ialah lebih banyak guru yang mengalami stres, hanya sedikit sahaja yang tidak mengalami stres.

Tekanan atau stres yang dihadapi terutamanya dalam organisasi serta konflik yang dialami melibatkan juga pembahagian tugas dan keadaan tempat kerja. Untuk itu, antara tindakan bagi guru yang menghadapi stres berlebihan ialah mereka telah memilih langkah untuk meletakkan jawatan dalam organisasi; guru memilih untuk mengajar pelajar yang kurang kemampuan belajar atau kelas yang kurang cerdik. Komunikasi di kalangan semakin kurang berkesan dan guru memilih untuk mendiamkan diri. Guru yang memiliki karakter atau personaliti yang baik berubah sama sekali kepada seseorang yang langsung tidak dikenali dan mengalami kepuasan kerja yang rendah (Dunham, 1976).

## RUJUKAN

- Abd. Ghafar, M. N., (1999), *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai, Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Ghani, Z., (2011). *Seminar Perkembangan Pendidikan dan Latihan Teknik dan Vokasional, Transformasi Pendidikan Vokasional*. UTHM: BPTV
- Ages, V. D. (2011). *Teacher Perceptions On Stress And Retention*. ProQuest Dissertations and Theses
- Ahmad Zanzali, N. A. & Asri, A. H. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keyakinan Guru Pelatih Semasa Menjalani Latihan Mengajar: Dicapai pada Oktober 2014 dari <http://eprints.utm.my/10814/1/Faktor.pdf>*.
- Akhmal & Amimudin. (2011). *Sistem Latihan Kemahiran Dua Hala Di Malaysia : Satu Perbandingan Dengan Negara Jerman*. Journal of Edupres, Vol. 1 September 2011, Pages 214-222
- Aris, A.R. (2002). *Kajian Ke tas Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres (Tekanan) dan Niat Untuk Meninggalkan Profesion Perguruan di Kalangan Guru Sekolah Menengah dan Sekolah Rendah di Daerah Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Atkinson J.M. (1988). *Coping With Stress At Work*. England: Thorsons Publishers Limited.

- Azura, M. N., (2004). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Bidang Teknik dan Vokasional Berdasarkan Teori Maslow Di Sekolah Akademik Di Daerah Pasir Puteh, Kelantan*. Universiti Teknologi Malaysia
- Beech, H.R. (1982). *A behavioral approach to the management of stress*. United
- Borg, M.G., & Riding, R.J. (1993). *Occupational Stress And Job Satisfaction Among School Administrators*. *Journal of Educational Administration*, 31 (1), 4.
- Boyle, G.J., Borg, M.G., Falzon, J.M., and Baglioni, A.J. Jr. (1995). *A Structural Model of the Dimensions of Teachers' Stress*. *British Journal of Educational Psychology*, 63 (1): 271-286
- Center, D. B., & Steventon, C. (2001). *The EBD Teacher Stressors Questionnaire*. *Education & Treatment of Children*, 24(3), 323.
- Cooper, C.L & Marshall J. (1979). *Executive Under Pressure. A Psychological Study*. New York. The Macmillan Press Ltd.
- Cooper, C., L. Cooper, R.D. & Eaker, L.H. (1988). *Living With Stress*. United State: Penguin Books
- Chaplain, R.P. (1995). *Stress And Job Satisfaction: A Study of English Primary School*. *Educational Psychology*, 15(4), 473.
- Chua, B. E., (2004). *Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Kesihatan Mental dan Kesihatan Fizikal di kalangan Guru Sekolah Menengah, Kota Kinabalu, Sabah*. *Jurnal Teknologi*. 40(E). Jun: 1-18.
- Chua, Y.P. (2008). *Kaedah Statistik Penyelidikan Buku 3: Asas Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.

- Dahl, T. (1990) Creating Lasting Change. Satu Kertas Kerja dibentang dalam The Seventh World Productivity Congress pada 19 November, Kuala Lumpur
- Dunham, J. 1976. *Stress Situations and responses in National Association of Schoolmasters (Ed.). Stress in Schools*. Hemel Hempstead: National Association of Schoolmasters
- Emat. Y (2005). *Cabaran dan Strategi Pendidikan Teknik dan Vokasional Ke Arah mencapai Wawasan 2020*. Jurnal Pendidijan, Jilid 37 Keluaran 8 Jun 1993, Kementerian Pendidikan Malaysia. Dicapai pada November 12, 2013 dari <http://aeede.tripod.com/Vok.htm>.
- Emat, Y., (2005). *Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia*. Petaling Jaya, Selangor: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Fun, W.S (2008). *Faktor-faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-guru SJK (C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan*. Kajian Ilmiah. Universiti Teknologi Malaysia.
- Gold, Y., & Roth, R.A. (1993). *Teachers Managing Stress And Preventing Burnout: The Professional Health Solution*. Washington, D.C: The Falmer Press
- Ghulam, R. N. dan Bagley, D. (1998). “ *Graduates’ Perceptions Of Transferable Personal Skills And Future Career Preparation In The UK*”. Journal Of Career Development International, Vol 3; 31-39
- Hasmori, A. A., et al. (2011). *Pendidikan, Kurikulum dan Masyarakat: Satu Integrasi*. Journal of Edupres, Volume 1 September 2011, Pages 350-356. Dicapai pada Oktober 25, 2013 dari <http://eprints.utm.my/17084/JOE-1-2011-042.pdf>.

Sidi H. dan Shaharom M.H., (2002). *Mengurus Stres, Pendekatan Yang Praktikal*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka

Sidi H., dan Zam Zam R., (2003). *Menjaga Kesihatan Jiwa. Teknik Mengurus Stres*. Kuala Lumpur : PTS Publications & Distributors.

Herzberg, F.B Mausner and B. Synderman, (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Son Inc.

Herzberg, F.,(1996). "Work and the Nature of Man." Clevelang, Ohio; World Publishers.

Huisman, K. A. (2009). *Lived experience of stress in middle school teachers*. ProQuest Dissertations and Theses.

Idris, N. (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill Sdn. Bhd.

Ismail. S. (2011). *Program Transformasi Pendidikan Vokasional Bermula pada 2013*, Muhyiddin. Dicapai pada November 12 2013 dari <http://web8.bernama/v5/bm/newsindex.php?id=612538>. 2011

Jaafar Muhammad (2003). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur; Leeds Publications.

Jab, A. T., (2011). *Konsep Kolej Vokasional*. Dicapai pada November 08, 2013 daripada slide pembentangan BPTV: <http://www.slideshare.net/pengetuasmtjb/konsep-kolej-vokasional-kpm>

John Arnold (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behaviour In The Workplace*.



Jo-Ida, H., & Brandon, S. (2003). *Assessment of workplace stress: Occupational stress, its consequences, and common causes of teacher stress*. ERIC Document  
Reproduction Service No. ED 480 078.

Kementerian Pelajaran Malaysia (2012). Laporan Awal Pelan Pembangunan  
Pendidikan Malaysia 2013 – 2025. Dicapai pada Disember 16, 2013, dari  
[http://www.moe.edu.my/btp/wp-content/uploads/2012/Blueprint/Preliminary-  
Blueprint-BM.pdf](http://www.moe.edu.my/btp/wp-content/uploads/2012/Blueprint/Preliminary-Blueprint-BM.pdf).

Kim, T. S. (2006). *Stres kerja dlm kalangan guru teknik*. Kajian Ilmiah. Universiti  
Teknologi Malaysia.

Kim, T.S. (2006). *Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik Di Johor, Melaka dan  
Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.  
Jabatan Pengajian Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. 2009.

Konting, M. M. (2009). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Edisi Kelapan. Selangor:  
Dawama Sdn. Bhd.

Konting, M.M. *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Edisi Ke-5. Kuala Lumpur. Dewan  
Bahasa & Pustaka. 2000.

Kyriacou, C & Sutcliffe, J. (1978). *A Model of Teacher Stress*. Educational Studies, 4, 1  
- 6.

Kyriacou, C., & Chein, P.Y. (2004). *Teacher Stress In Taiwanese Primary School*.  
Journal of Educational Enquiry, 5. 86-104

Lemaire, J. (2009). *Addressing teacher workload*. Education, pp. 6.

Littrell, P.C., Billingsley, B. & Cross, L. (1994). *The effects of principal support on special and general educators' stress, job satisfaction, school commitment, health, and intent to stay in teaching*. Remedial and Special Education, 15, 297-310.

Lim Y. C., (2005). " *Hubungan di antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja di kalangan Guru-guru Teknikal di SMT, Kedah.*" Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.

Maslow, A.H. (1970). "Motivation and Personality." New York Harper and Row Publisher.

McShane SL dan Von Glinow MA: Organizational behavior. 3rd ed. United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc, 2005.

Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2005). *A Meta-Analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers*. Canadian Journal of Education, 28, 458-486.

Najib, A.G. (2003). " *Rekabentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan.*" Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Naylor, C. (2001). *What Do British Columbia Teachers Consider To Be the Most Significant Aspects of Workload and Stress in Their Work?* British Columbia Teachers' Federation Research Report. 1-19.

Nobile, J. J. & McCormick, J. (2005). " *Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic primary Schools.*" A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education.

Pauley, A. D. (2009). *Exploring sources of teacher stress in head start*. ProQuest Dissertations and Theses. Paulse, J. (2005). Sources of occupational

Rashid (1995). “*Persepsi Guru Mata Pelajaran Kemahiran Hidup Terhadap Pengajaran Mata Pelajaran Kemahiran Hidup Di Sekolah Menengah Zon Skudai, Johor Darul Takzim*”. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana Muda. 2006. British Journal of Educational Psychology, 63 (1): 271-286.

Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.

Rieg, S., Paquette, K., & Chen, Y.. (2007). *Coping With Stres: An Investigation of Novice Teachers’ Stresors In The Elementary Classroom*. Education, 128(2), 211- 226.

Sipon S., (2007). *Pendidik Mesti Bijak Kawal Emosi*. dlm. “Utusan Malaysia”. 27 Julai 2007.

Sapidin, A.M. (2005). *Stres Guru Membimbangkan – Akibat Banyak Perubahan dan Bebanan Tugas Yang Keterlaluan - NUTP*. Utusan Malaysia, Ogos 18.

Sanders, J.C. (1992). *A comprehensive study of stress in the public accounting profession*. Ph.D Dissertation. University of Kentucky.

Saul Hamid, W., (2004). *Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Kemahiran Di Enam Buah Sekolah Menengah Daerah Melaka Tengah*. Universiti Teknologi Malaysia.

Siti Syahirah. (2011). *Transformasi PTV, Kesianaan Guru-guru Vokasional Terhadap Pelaksanaan Kolej Vokasional KPM Aspek Tahap Kemahiran*. Fakulti UTHM.

- Sheppard, B. H. (2008). *The effect of noninstructional workload tasks upon instructional time for classroom teachers in public schools in an urban school district*. ProQuest Dissertations and Theses.
- Tan, H. C., (1996). *Tekanan kerja di kalangan guru SJKC dalam Daerah Gombak*. Tesis Sarjana. Universiti Malaya.
- Tang, T., & Yeung, A. (1999). *Hong Kong Teachers' Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction*. Retrieved from EBSCOhost.
- Tugimin, A. J., Saadan, R., Yusof, M.N., & Hasan, H., (2009). *Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. Journal of Human Capital Development, 2 (1).
- Udechukwu, I.I. (2007). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction On Organizational Exit (Voluntary turnover): Evidence From a Correctional Setting*. Journal of Applied Management and Entrepreneurship. 12 (1) : 127.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction. Separating Evaluation, beliefs and effective experiences. *Human Resource Management Review*. 12: 173-194
- Wan Mohamad Nasir (2002). Faktor-faktor Stres Pekerjaan Pensyarah Politeknik. *Tesis Sarjana*. Universiti Utara Malaysia. JuKu: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik - April 2013, Bil. 1 Isu 2
- Yusof, A. A., (2003). *Komunikasi Untuk Pengurus*. Kuala Lumpur: Utusan Publications Sdn Bhd.

Weidner, P. E. (2002). *Stress and the teacher: A comparison of job-related stress among public and private elementary teachers*. ProQuest Dissertations and Theses.

